



รายงานผลการดำเนินการตามนโยบาย
การบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
(ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเทียม
อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

**รายงานการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเทียม อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์
(ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)**

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเทียมได้ตระหนักถึงการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และมีคุณค่าในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์สอดคล้องกับเจตนารมณ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเทียม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ และได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง โดยได้ดำเนินการตามรายละเอียด ดังนี้

๑. การวางแผนอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเทียม ไม่ได้มีการดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลังใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ แต่อย่างไร

๒. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเทียม ดำเนินการวางแผนกำลังคนและสรรหาบุคคลเพื่อมาบรรจุ และแต่งตั้งตามคุณลักษณะมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเลือกสรรบุคคลที่เป็นคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติตามภารกิจ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเทียม ดังนี้

๒.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้การดำเนินงานสรรหาและเลือกสรร ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดี สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน

๒.๒ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติโดยความเป็นธรรม เสมอภาค

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเทียม ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

การส่งเข้ารับการอบรม

- โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร แนวทางการจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นและค่าบริการดูแลระยะยาวด้านสาธารณสุขสำหรับผู้สูงอายุ ที่มีภาวะพึ่งพิง (LTC) ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ที่มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงและการใช้โปรแกรมรูปแบบใหม่ รวมถึงการจัดทำแผนและจัดทำแผนสุขภาพชุมชน ระหว่างวันที่ ๔ - ๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ณ โรงแรมโฆษะ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น นั้น

ผู้เข้ารับการอบรม ประกอบด้วย

๑. นายสุวิษ ศรีลรัมย์ ตำแหน่งปลัด อบต.

๒. นางสาวธนันท์ชญา ชนะสินศิริโชติ

- โครงการสัมมนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อสร้างเครือข่ายคุ้มครองผู้บริโภค ประจำปี ๒๕๖๖ ของสำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม (สมอ.) วันพฤหัสบดีที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๖ ณ โรงแรมแคนทารี โฮเทล โคราช จังหวัดนครราชสีมา ผู้เข้ารับการอบรม นางสาวธนันท์ชญา ชนะสินศิริโชติ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

- โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการว่าด้วยการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น (Performance Agreement : PA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ระหว่างวันที่ ๒๗ - ๒๙ มกราคม ๒๕๖๖ ณ โรงแรมสกายวิวรีสอร์ท อำเภอมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้เข้ารับการอบรม ประกอบด้วย

๑.นางสาวคะนิง	หาญเสมอ	ตำแหน่งครู
๒.นางประทีป	ยิ่งงาม	ตำแหน่งครู
๓.นางสำราญ	ปองนาน	ตำแหน่งครู
๔.นางกรรณิกา	สาธรัมย์	ตำแหน่งครู
๕.นางสาวมณีรัตน์	ศรีเรืองหัตถ์	ตำแหน่งครู

- โครงการฝึกอบรมหลักสูตร การปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามประกาศคณะกรรมการหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๖๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พร้อมแนวทางการดำเนินการตามหนังสือสั่งการในการปฏิบัติหรือบริหารจัดการระบบหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ และการบริหารจัดการของอนุกรรมการ (LTC) /นักบริบาล การจัดทำแผนสุขภาพ กปท. ๑-๑๐ รวมถึงการจัดทำแผนการเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระหว่างวันที่ ๑๐ - ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๖ ณ โรงแรมเคอิตาปรีนเซส อำเภอมืองบุรีรัมย์ ผู้เข้ารับการอบรม ประกอบด้วย

๑. นางสาวธนันท์ชญา ชนะสินศิริโชติ	ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๒. นางถนอมศรี รามางกูร	ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

- โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดบุรีรัมย์ ในวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ณ โรงแรมสกายวิว รีสอร์ท อำเภอมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้เข้ารับการอบรม นางนิธินันท์ วัจนมงคลภัทร์ ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด อบต.

- โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการการปรับปรุงแผนอัตรากำลังสามปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ -๒๕๖๙ ระหว่างวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖- ๑ เมษายน ๒๕๖๖ ณ โรงแรมเทพนคร อำเภอมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้เข้ารับการอบรม นางสาวธนันท์ชญา ชนะสินศิริโชติ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

- โครงการฝึกอบรมหลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Certificate in Public procurement : e-CPP) A1 หลักสูตรเตรียมความพร้อมรุ่นที่ ๑ ในวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๖ ณ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ถนนราชสีมา เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ผู้เข้ารับการอบรม นางสาวนิตยา เต็มเทียน ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ

๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทิง ได้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม และเป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดี ความชอบประจำปี และประกาศหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ เพื่อกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อประกอบการพิจารณาในเรื่องการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปี การเลื่อนหรือแต่งตั้ง การย้าย การโอนและรับโอน

การให้ออกจากราชการ การจูงใจให้รางวัล และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่นๆ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูหรือบุคลากรทางศึกษา พนักงานจ้าง ปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

๔.๑ เวลามาปฏิบัติราชการ เวลา ๐๘.๓๐ -๑๖.๓๐ น.

การมาสายได้ ไม่เกิน ๒๔ ครั้งต่อรอบการประเมิน (ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ และครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) ถ้าเกินแต่ละรอบการประเมินจะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ และค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

๔.๒ ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ ๖ เดือน โดยมีวันลาไม่เกิน ๒๓ วันทำการ แต่ไม่รวมถึงวันลาต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราว รวมกันไม่เกิน ๖๐ วันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์กรระหว่างประเทศ

การนับจำนวนวันลาไม่เกิน ๒๓ วัน สำหรับวันลาปฏิบัติงานส่วนตัวและวันลาป่วยที่ไม่ใช่วันลาป่วยตาม (ง) ให้นับเฉพาะวันทำการ

๔.๓ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) โดยมีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๗๐ โดยประเมินผลจากการปฏิบัติงานตามปริมาณผลงาน หรือคุณภาพของงาน หรือความรวดเร็ว หรือการตรงตามเวลาที่กำหนด หรือการประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร แล้วแต่กรณี

ให้กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงานพร้อมกับกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จไม่น้อยกว่า ๒ ผลงานต่อครั้งกรณีพนักงานส่วนตำบลได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือระดับสูงขึ้น โดยมีการเสนอวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอในการพัฒนางาน ให้นำวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอในการพัฒนางานดังกล่าวมากำหนดเป็นองค์ประกอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานในการประเมินครั้งนั้น และครั้งถัดไปจนกว่าจะได้ผลสำเร็จตามตัวชี้วัดที่เสนอในวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอ

(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๓๐ ให้ประเมินจากสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด ได้แก่ กรณีตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ให้ประเมินสมรรถนะประกอบด้วย สมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำผู้บริหาร จำนวน ๔ สมรรถนะ

กรณีตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ให้ประเมินสมรรถนะ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ สมรรถนะ

กรณีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่หรืออยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการทำงานหรือสมรรถนะ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

๔.๔ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการทำงานหรือสมรรถนะให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของมาตรฐานทั่วไป ที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.กำหนด ได้แก่

- การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน เกี่ยวกับการมอบหมายโครงการ / งาน / กิจกรรม ในการปฏิบัติราชการ โดยการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานและค่าเป้าหมาย

- พฤติกรรมการทำงานหรือสมรรถนะ เป็นจำนวนสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำผู้บริหาร จำนวน ๔ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ สมรรถนะ

๔.๕ ระดับผลการประเมิน ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเทียม มีการจัดกลุ่มคะแนนผลการประเมิน เป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยมีเกณฑ์คะแนนแต่ละระดับให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนดโดยอนุโลม

๔.๖ แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

๔.๗ การประกาศยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับ ดีเด่น เพื่อเป็นการยกย่องชมเชย และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อไป

๕. การส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเทียมได้ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้ยึดถือเป็นหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน โดยให้ยึดถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

๕.๑ ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

๕.๒ ประกาศประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเทียม อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ลงวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๕ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตนให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรม ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ๓ ส่วน ได้แก่

๑. มาตรฐานทางจริยธรรม

๒. กลไกและระบบในการดำเนินการ เพื่อให้การบังคับใช้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ขั้นตอนการลงโทษ

๖. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเทียม มีการจัดวางเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๖.๑ การจัดให้มีกระบวนการในการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้

๖.๒ อนุญาตให้พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติประเภททั่วไปไปสอบเพื่อเปลี่ยนสายงานเป็นสายงานผู้ปฏิบัติประเภทวิชาการ พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติประเภทวิชาการไปสอบเปลี่ยนสายงานเป็นสายงานผู้บริหารประเภทอำนวยการท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหารประเภทอำนวยการท้องถิ่นไปสอบคัดเลือกหรือคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น

๖.๓ การดำเนินการในการบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูลในระบบบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ในการตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพได้

๖.๔ อนุญาตให้บุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖.๕ มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ในเรื่องความก้าวหน้าในสายอาชีพให้บุคลากรได้รับทราบในการประชุมประจำเดือน เพื่อสร้างเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๗. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเทียม เสริมสร้างและส่งเสริมคุณธรรมของพนักงานส่วนตำบลตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๕๐ มีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๗.๑ การจัดโครงการเชิดชูเกียรติพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเทียม ผู้มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและบริการประชาชนดีเด่น เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงานส่วนตำบล และเพื่อเป็นเกียรติ ศักดิ์ศรี ให้แก่ตนเองและบุคคลรอบข้าง

๗.๒ การจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ สำนักงานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการทำงาน และข้อมูลที่ถูกต้อง รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนการทำงาน สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้

๗.๓ การประชุมพนักงานประจำเดือน เพื่อติดตามผลการปฏิบัติงาน และถ่ายทอดองค์ความรู้ในเรื่องต่างๆ

